



## *Tax shift ? Une certaine idée du travail...*

Xavier Dupret  
Novembre 2017  
25.000 signes

*Les plans de tax shift et de réduction des cotisations patronales sur les bas salaires qui se multiplient en Belgique depuis le début des années 2000 ne sont pas tombés du ciel. Cette analyse vise à situer la filiation historique des projets du gouvernement Michel dans la lignée des orientations de la Commission européenne depuis une vingtaine d'années.*

Avec le recul, on peut, sans ambages, affirmer que, depuis deux décennies, la Commission européenne tente d'opérer un retournement du rapport de forces socioéconomique en faveur des entreprises. C'est d'abord l'Acte unique (1er juillet 1987) qui crée un vaste marché unique. Par la suite, le traité de Maastricht instaure un pacte de stabilité qui place sous tutelle les dépenses publiques. A la clé, l'unification monétaire et l'euro. Pour entrer dans la zone euro, les Etats membres, dont la Belgique, imposeront à leur population des mesures drastiques comme la baisse des subsides à l'enseignement et aux services publics, tout comme la "modération" salariale. Le "processus de Lisbonne" est venu parfaire l'édifice.

### ***Soyons compétitifs***

Le dit processus renvoie au nouveau "projet stratégique" pour l'Europe conçu au sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union européenne, tenue dans la capitale portugaise les 23 et 24 mars 2000. L'Europe doit, proclame-t-on à l'époque, devenir l'économie la plus compétitive du monde.

Il y a certes une allusion au caractère "durable" (appât écolo) de la croissance, ainsi qu'à l'emploi et à la "cohésion sociale" (crécelle syndicale), mais il ne fait aucun doute que seul compte ici la course à la compétitivité. Les organisations patronales comme l'UNICE (la confédération patronale européenne) ne s'y tromperont pas. Ni le Premier ministre belge, Guy Verhofstadt, qui, lorsqu'il cite Lisbonne, souligne que "l'ambition centrale [est] de faire de l'économie européenne l'économie la plus compétitive du monde".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Guy Verhofstadt, "Les Etats-Unis d'Europe", éditions Luc Pire, Bruxelles, 2006, p. 46.

Günter Verheugen, à l'époque, vice-président la Commission européenne et Commissaire européen en charge des entreprises et de l'industrie, sera plus clair encore. Amené à expliquer au Parlement européen ce que les autorités européennes peuvent faire face aux restructurations, il précise sa pensée : "Le mot d'ordre de la société européenne du XXI<sup>ème</sup> siècle, qui ouvre de nouvelles perspectives de vie aux hommes, c'est la compétitivité". Nous sommes, dit-il, "dans une nouvelle phase de la concurrence, la restructuration va encore s'accélérer" et, donc, "une politique pour la croissance et l'emploi ne peut que signifier une politique favorable aux entreprises. (...) Nous aurons encore besoin dans l'avenir d'une industrie forte en Europe, avec des entreprises leaders dans le monde – nous avons besoin non pas de champions d'Europe mais de leaders du marché mondial, car il s'agit du championnat du monde. Aucun Etat ne peut remplir cette mission, c'est aux entreprises elles-mêmes qu'elle incombe. Nous pouvons cependant les épauler".<sup>2</sup>

La stratégie de Lisbonne, c'est un hymne à la compétitivité et à la concurrence. Voilà pour la forme. Sur le fond, quel est le moyen trouvé pour réaliser l'objectif? Il tient en un mot, un "indicateur": le taux d'emploi.

Voici ce qu'en disent, en leur trentième point, les conclusions de Lisbonne, qu'il convient de lire avec attention: "Le Conseil européen estime que l'objectif global de ces mesures devrait consister, sur la base des statistiques disponibles, à porter le taux d'emploi (actuellement de 61 % en moyenne) à un niveau aussi proche que possible de 70 % d'ici à 2010 et à faire en sorte que la proportion de femmes actives (actuellement de 51 % en moyenne) dépasse 60 % d'ici à 2010.

A Barcelone, deux ans plus tard (mars 2002), les chefs d'Etat et de gouvernement ajoutent un troisième but : atteindre un taux d'emploi pour les travailleurs âgés (entre 55 et 64 ans) de 50% en 2010.

On pourrait, naturellement, dire que l'idée n'a, à première vue, rien de mauvais. Augmenter l'emploi et donc les postes de travail, permettre à plus de gens de travailler, qu'y-a-t-il à redire? Quoi de plus légitime? C'est oublier qu'emplois et statistiques ne sont pas toujours la même chose.

Que le taux d'emploi se calcule comme un rapport entre tous les gens en âge d'avoir un emploi (15-64 ans) et ceux qui en ont, les "actifs". Et, enfin, que la définition d'Eurostat (l'office européen des statistiques) a une vision très extensive de la personne dite "active". Sont employées, selon elle, toutes "les personnes âgées de 15 ans et davantage (...) qui durant la semaine de référence accomplissent un travail, même pour une heure par semaine, en échange de rémunération, de profit ou de gain familial (...)".<sup>3</sup>

Dit plus simplement, toute personne travaillant même une heure par semaine est considérée comme active... Sont, donc, "actifs", toutes celles et tous ceux qui ont un emploi à temps partiel. C'est une définition qui valorise la flexibilité tout au long de la carrière.

D'évidence, le taux d'emploi ne constitue nullement un ratio objectif et incontestable. Par contre, il conforte, par ses méthodes de calcul, deux piliers de la politique européenne de l'emploi : le développement de toutes les formes de travail à temps partiel et le prolongement de la carrière au moins jusqu'à 65 ans. Si les autorités européennes avaient voulu mettre l'accent sur la création d'emploi en tant que telle ou sur la lutte contre le chômage, elles

---

<sup>2</sup> Günter Verheugen, "La compétitivité. La réponse à la restructuration et la concurrence", Débat au Parlement européen sur la restructuration de l'industrie de l'Union européenne, Bruxelles, 4 juillet 2006.

<sup>3</sup> Eurostat, "Basic concepts and definitions", adapté au 28 juillet 2005.

auraient pu choisir d'autres critères, tels que l'abaissement du taux de chômage ou le taux d'emploi équivalent temps plein.

Pourquoi avoir opté pour cet indicateur? Manifestement pour impulser une politique d'emploi, non plus basée sur les postes stables et bien rémunérés, mais sur ceux qui sont flexibles et mal payés.

Le Livre vert de la Commission européenne sur la modernisation du droit du travail ne s'en cache pas. Le "modèle traditionnel de la relation de travail", énonce-t-il, "peut ne pas être adapté à tous les travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards appelés à relever le défi de l'adaptation aux changements et de la saisie des opportunités de la mondialisation".

D'où la nécessité, par exemple, de "favoriser la diversité contractuelle", c'est-à-dire "instaurer des formes d'emploi plus souples assorties d'une protection moindre contre le licenciement".<sup>4</sup> Rien de moins.

C'est une politique d'emploi qui ressemble étrangement aux souhaits des multinationales et des grandes sociétés financières qui dominent le monde économique. Il suffit de lire un rapport de n'importe quelle fédération patronale depuis l'an 2000 pour s'en rendre compte. Faire pression sur les coûts du travail en constitue, bien souvent, le leitmotiv.

Cela revient également à faire correspondre au plus près les embauches et l'évolution de la demande. C'est faire travailler aux moments de forte demande et mettre au rebut les salariés quand la conjoncture est faible. Et c'est assurer les formations aux frais des citoyens ou de la collectivité (et non par l'entreprise).

Malheureusement pour les entreprises demandeuses de flexibilité et de baisse des coûts, l'histoire du droit du travail en Europe assure un certain nombre d'acquis (qu'il faudrait, par ailleurs, se garder d'idéaliser) notamment liés à l'obtention d'emplois stables à durée indéterminée. Ceci avait été développé, entre autres, dans l'optique de pouvoir garantir à toutes et à tous de pouvoir vivre grâce aux revenus de leur travail. C'est ce modèle d'intégration sociale qui est en train d'éclater aujourd'hui grâce à une stratégie devenue un indicateur central dans le processus de Lisbonne et qui consiste à augmenter l'offre de travail. Lorsqu'il y a davantage de personnes susceptibles d'accepter un même poste et qu'elles postulent de façon isolée, le directeur des "ressources humaines" peut choisir celle qui présente les meilleures conditions pour la firme : compétences maximales pour la rémunération la plus basse et les conditions de travail les plus flexibles et extensibles. Cette même logique fera, aussi, qu'entre salariés, la solidarité, symbolisée par les organisations syndicales, sera remplacée par une concurrence individuelle exacerbée si nous n'y prenons garde.

### ***Direction Lisbonne***

Ce qui est remarquable, c'est que les politiques européennes de l'emploi épousent aujourd'hui complètement cette stratégie patronale. Le processus de Lisbonne officialise la fin de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée. Une notion centrale dans ce contexte consiste à prôner

---

<sup>4</sup> Commission européenne, Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle, Livre vert présenté par la Commission, Bruxelles, 22 novembre 2006, p. 6.

la "transition". Ce concept implique que les salariés ne doivent plus être rivés à un emploi à vie.

Ils doivent être placés en situation de "transition" permanente via un parcours professionnel individualisé. Ils peuvent donc passer alternativement d'une situation de chômage à celle d'un contrat à durée d'un an, ensuite à nouveau inactivité mais couplée d'une formation, nouveau contrat pour deux ans, puis un poste à temps partiel (voire la combinaison de deux postes à temps partiel), etc. Toute une presse en a vanté avec complaisance les "charmes": carrière et vie privée plus souples, plus de temps pour les loisirs et les enfants...

Dans son Livre vert, la Commission européenne décrit cela avec beaucoup d'entrain: "le plein emploi n'est possible que si nous adaptions nos institutions et la gestion du marché de l'emploi à une conception réactualisée du terme de "plein emploi". Si nous entendons par "plein emploi", un travail en continu et à plein temps pour chacun - à raison de 8 heures par jour, 5 jours par semaine, 48 semaines par an et durant 45 ans de notre vie (probablement réservé aux hommes, car censés "nourrir leur famille"), alors le plein emploi est impossible. Si l'on s'en tient à cette définition, le plein emploi est un objectif non seulement utopique, mais démodé. Mais si nous abordons la question du "plein emploi" en partant du principe que - par exemple - le temps de travail moyen sera de 30 heures par semaine au cours de la vie des hommes et des femmes et que notre temps de travail effectif pourra varier par rapport à cette norme et ce, en fonction des conditions économiques et de circonstances données à des moments précis de notre existence, alors non seulement le plein emploi est possible, mais il peut constituer un objectif d'avenir qui correspond aux impératifs d'égalité des chances entre hommes et femmes et aux aspirations de nos jeunes générations"<sup>5</sup>.

Chacun aura une trajectoire individuelle, qui sera fonction de son "employabilité", donc, sa capacité à s'adapter en toute circonstance aux desiderata de l'employeur. Comme l'a bien exprimé William Bridges, un consultant d'entreprises aux Etats-Unis, "votre sécurité proviendra d'abord et avant tout de votre capacité à vous rendre alléchant pour l'employeur".<sup>6</sup>

Parallèlement, ce sont les emplois à créer (par les entreprises privées) qui sont privilégiés. Ainsi, les restructurations sont facilitées, accélérées, notamment par la suppression de toutes les indemnités accordées lors des licenciements. De nouveau, le Livre vert veut "moderniser" (féodaliser?) le droit du travail. Il est très explicite: "L'adoption d'une approche du travail "tout au long de la vie" peut nécessiter de placer l'accent moins sur le souci de protéger les particuliers que sur la mise en place d'un cadre d'appui garantissant la sécurité dans l'emploi, y compris une aide sociale et des mesures actives de soutien aux travailleurs pendant les périodes de transition".<sup>7</sup> Et de vanter les pays où les coûts des licenciements ont été réduits, voire quasi supprimés.

En même temps, l'individualisation des trajectoires aboutit à un affaiblissement tant des salariés que des organisations syndicales. Sur le marché du travail, le travailleur se retrouve seul, isolé, face aux demandes des employeurs. Rappelons que c'est pour fortifier la position salariale en assurant une représentation collective que les organisations syndicales sont nées au XIX<sup>ème</sup> siècle. Que l'offensive parte de l'Union européenne n'est pas innocent. Si la concertation sociale est développée au niveau national, elle ne joue généralement qu'un rôle secondaire à l'échelon européen.

---

<sup>5</sup> Günther Schmid, "Le plein emploi est-il encore possible?", Travail et Emploi, 4<sup>ème</sup> trimestre 1995, in Problèmes économiques, n° 2460, 21 février 1996, p. 26.

<sup>6</sup> William Bridges, "La conquête du travail", éditions Village mondial, Paris, 1995, p. 84.

<sup>7</sup> Commission européenne, "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>ème</sup> siècle", Livre vert présenté par la Commission, Bruxelles, 22 novembre 2006, p. 11.

Le processus de Lisbonne est un programme abouti, concerté et cohérent autour de la notion de compétitivité. En dépit de ratés et de retards dans la mise en œuvre du processus, il est appliqué et porte des effets dévastateurs sur les salariés. Au sommet de Bruxelles en mars 2004, le Conseil a étendu les compétences de Lisbonne sur l'ensemble de la politique socio-économique. Ainsi, il n'y a plus qu'un seul document d'orientation, celui d'application de la stratégie de Lisbonne.

Cela signifie que la discussion en Belgique sur la compétitivité et la norme salariale fait partie intégrante de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne. Dans son plan d'action national, le gouvernement belge déclare, à l'époque, accorder "une attention particulière (...) à la maîtrise des coûts salariaux".<sup>8</sup> La boucle est bouclée. Cette orientation, c'est celle, en définitive, que les industriels regroupés au niveau européen entendaient imposer pour chacun des Etats-membres de l'Union.

### *Le lobby industriel, source d'inspiration de l'"eurocompétitivisme"*

En 1993, lors de la parution du Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi (appelé aussi livre Delors), l'emploi figure pour la première fois en priorité à l'agenda de l'Union européenne.

Ce texte ne laisse aucune ambiguïté sur son point de départ : "Pourquoi ce Livre blanc ? Une seule raison. Elle tient en un mot : le chômage"<sup>9</sup>. Et de citer le nombre de 16 millions de chômeurs dans l'Union, chiffre jugé inacceptable. Un chapitre est même intitulé "Agir au service de l'emploi". Auparavant, l'emploi était souvent cité dans les documents officiels européens, mais plutôt à titre de rappel ou de vœu pieux.

L'évolution paraît positive. Voici donc que les dirigeants de l'Union européenne se préoccupent officiellement de la situation des salariés. Il y a, cependant, un petit problème. Lors de la présentation du Livre blanc à la presse, le président de la Commission européenne, Jacques Delors, cite comme une source d'inspiration importante la Table ronde des industriels européens (ERT en anglais<sup>10</sup>), un club d'environ 45 présidents de multinationales européennes.<sup>11</sup>

Plus troublant encore, quelques jours à peine avant la publication du livre blanc, l'ERT sort un document intitulé "Vaincre la crise". Similitude des thèmes, des solutions, du caractère central de l'emploi. L'ERT écrit : "L'Europe est devenue une économie à coûts élevés et à croissance faible qui s'adapte trop lentement et, de ce fait, perd son avantage concurrentiel au profit d'autres régions du monde plus dynamiques. Le résultat est un nombre trop élevé de sans-emploi".<sup>12</sup> D'où, disent nos industriels, la nécessité d'agir.

D'agir sur quoi? En priorité, sur les coûts salariaux : "Les coûts de main-d'œuvre sont la cause première du recul de la compétitivité et de la montée du chômage"<sup>13</sup>. Constat dont le livre blanc se fait l'écho : "Il existe un large consensus sur la nécessité d'une poursuite de la

---

<sup>8</sup> Chancellerie du Premier ministre, "Stratégie de Lisbonne. Programme national de réforme 2005-2008. Plus de croissance et plus d'emploi", Bruxelles, 26 octobre 2005, p. 18.

<sup>9</sup> Jacques Delors, Pour entrer dans le XXIème siècle, Editions Michel Lafon, Paris, 1994, p.9.

<sup>10</sup> European RoundTable of industrialists.

<sup>11</sup> "Europe Inc. Liaisons dangereuses entre institutions et milieux d'affaires européens", Observatoire de l'Europe industrielle, Agone, Marseille, 2000, p.44.

<sup>12</sup> ERT, Vaincre la crise. Charte pour l'avenir industriel de l'Europe, décembre 1993, p.5.

<sup>13</sup> Idem, p.5.

modération salariale et sur les avantages qu'elle pourrait apporter".<sup>14</sup> A la clé, un but précis : "Les Etats membres devraient se fixer l'objectif de réduire les coûts non salariaux du travail d'un montant équivalent à 1 ou 2 points du PIB<sup>15</sup>". Autrement dit, il faut que la hausse de la productivité serve à l'amélioration de la rentabilité des entreprises. Message reçu cinq sur cinq. L'ERT a été entendue par les autorités européennes. Mais quelle est donc cette organisation si influente?

L'ERT est née en 1983, à un moment où beaucoup d'observateurs disent ouvertement que la construction européenne est en panne. Lors de sa constitution, Etienne Davignon et François-Xavier Ortoli, deux commissaires européens, sont présents. Il n'est pas inutile de préciser qu'après leur mandat, le premier deviendra président de la Société Générale de Belgique et le second de Total et, à ce titre, tous deux membres de l'ERT.

L'ERT regroupe environ 45 dirigeants de multinationales. Celles-ci ont deux particularités : elles sont non financières et européennes. Le but de l'organisation est d'orienter la politique européenne de façon stratégique à partir de contacts directs avec la Commission européenne (surtout son président) et la présidence de l'Union européenne.

Keith Richardson, secrétaire général de l'ERT de 1988 à 1998, précise l'importance et la spécificité du lobby en relevant que "pour la Table ronde, l'objectif essentiel était toujours les décideurs politiques au niveau le plus élevé. Et la meilleure méthode était la discussion face à face, celle qui l'emporte sur tout le reste. Les événements les plus importants étaient les rencontres avec le président de la Commission européenne, que ce soit personnellement ou avec quelques collègues, et les chefs de gouvernement, particulièrement ceux qui détenaient la présidence de l'Union européenne".<sup>16</sup>

Dévoilant le contenu des échanges avec les dirigeants politiques européens, Richardson évoque le caractère confidentiel de ces rencontres et surtout insiste sur les relations étroites entre le secrétariat de la table ronde et le cabinet du président ou d'autres conseillers importants. Proximité payante en termes d'influences : "Par exemple, Jacques Delors, désirait entendre des propositions sur son programme chéri de marché intérieur. Il voulait que les hommes d'affaires lui indiquent les priorités et lui donnent les arguments qu'il pourrait utiliser contre les gouvernements récalcitrants".<sup>17</sup>

Jacques Santer, président de la Commission de 1995 à 1999, avoue, lors du quinzième anniversaire de la constitution de l'ERT que celle-ci "a sans aucun doute joué un rôle majeur dans le développement de l'Union européenne. (...) Ses messages sont importants. L'ERT a quelque chose à dire. Les hommes politiques européens le reconnaissent. Et écoutent".<sup>18</sup>

Les réalisations sont impressionnantes. Le grand marché unique est une proposition élaborée par le président de Philips de l'époque, Wisse Dekker (également président de l'ERT de 1988 à 1992). Son rapport est déposé au nom de l'ERT en janvier 1985. Il sera repris tel quel par la nouvelle Commission européenne que Jacques Delors vient de reprendre en main. Lord Cockfield est chargé de rédiger un livre blanc sur l'achèvement du marché intérieur. Il

---

<sup>14</sup> Jacques Delors, 1994, op. cit., p.97-98.

<sup>15</sup> Jacques Delors, 1994, op. cit., p.272.

<sup>16</sup> Keith Richardson, "Big Business and the European Agenda", Sussex European Institute, Working Papers, n° 35, septembre 2000, p.18.

<sup>17</sup> Keith Richardson, op. cit., p.18-19.

<sup>18</sup> Keith Richardson, op. cit., p.24.

reconnaîtra par la suite qu'il a utilisé les données du plan Dekker<sup>19</sup>. La seule divergence est que le patron de Philips voulait un marché achevé pour 1990, la Commission opte pour 1992.

Complément indispensable du marché unique : l'euro. En 1987, l'ERT crée l'AUME, l'Association pour l'Union monétaire européenne, dirigée par deux ex-commissaires, Etienne Davignon et François-Xavier Ortoli. L'objectif est de promouvoir une monnaie unique européenne comme aboutissement du grand marché intégré. Là aussi, succès sur toute la ligne.

A Maastricht, lors du sommet européen de décembre 1991, le principe est adopté : les pays qui respectent les critères de convergence (déficit budgétaire ramené à maximum 3% du PIB, dette publique ne dépassant pas les 60% du PIB, taux d'inflation et d'intérêt convergeant vers les niveaux les plus bas) peuvent entrer dans la zone euro en 1999.

Ces avancées n'assouissent pas l'impatience des dirigeants patronaux désireux d'améliorer la position compétitive de l'Europe. Naturellement, ce n'est pas un sujet porteur. Astucieusement, on utilisera plutôt le thème de l'emploi.

Plus rassurant. Bien vu: si les chefs d'entreprise demandent à leurs salariés d'être "compétitifs", ils n'auront pas un succès de foule. En revanche, s'ils parlent d'emploi, qui peut s'y opposer? Tout le monde est favorable au plein emploi. Mais de quel emploi parle-t-on?

Dès 1991, l'ERT insiste: "Les industriels considèrent le chômage comme l'un des pires fléaux de notre société."<sup>20</sup> Cette belle envolée lyrique masque cependant un changement radical des politiques économiques et sociales. Ce que veut l'ERT, c'est que les travailleurs se conforment aux besoins des entreprises stricto sensu. Selon les dirigeants patronaux européens, les postes de travail ne peuvent être créés que par les firmes privées elles-mêmes et seulement si elles sont compétitives sur le plan international.

Ce qu'il faut, dit l'ERT, c'est, nous y voilà, abaisser les coûts salariaux, rendre les travailleurs flexibles, leur imposer n'importe quel horaire, et ce au nom de "l'employabilité", terme que l'ERT reprendra en 1993 et qui formera le premier pilier de la stratégie européenne de l'emploi.<sup>21</sup> L'ERT va plus loin en chaperonnant la Commission européenne.

C'est ainsi que le Groupe consultatif sur la compétitivité (GCC) est mis sur pied pour deux ans. Celui-ci aura pour but de discuter des politiques à mettre en œuvre pour améliorer la compétitivité des firmes européennes. Le GCC sera renouvelé en 1997 pour deux nouvelles années.

Les arguments de l'ERT reviennent constamment dans les documents issus du groupe. D'où insistance sur l'aspect central de l'emploi dans une optique "ultracompetitivist". A cette époque, le GCC souhaite que soit accordée la "priorité plus élevée" à la création d'emplois et à la réduction du chômage. Comment?

Une seule voie possible: en augmentant la compétitivité. Traduction : en faisant pression à la baisse sur les salaires.

Le lobbying de l'ERT porte ses fruits. En juin 1997, au sommet de Luxembourg, l'emploi est introduit comme une matière prioritaire de l'Union. Il est ajouté au Traité de l'Union à

---

<sup>19</sup> "Europe Inc.", op. cit., p.41.

<sup>20</sup> ERT, Remodeler l'Europe, Bruxelles, septembre 1991, p.25.

<sup>21</sup> ERT, Vaincre la crise, 1993, op. cit., p.16.

Amsterdam. Sur la base de ce qui a été discuté au GCC, on introduit les quatre piliers de la stratégie européenne pour l'emploi qui constituent toujours actuellement le fondement de la politique sociale communautaire :

1. L'employabilité (d'origine anglaise, le terme sera remplacé par – sic – "capacité d'insertion professionnelle") : les travailleurs doivent être malléables et sans cesse s'adapter aux changements de conditions d'emploi,
2. L'esprit d'entreprise, de sorte à favoriser l'essor des petites firmes dans le domaine des technologies de l'information,
3. La capacité d'adaptation, autrement dit la flexibilité des travailleurs,
4. L'égalité des chances<sup>22</sup>, soit surtout permettre aux femmes de bénéficier des situations de travail parfois aussi déplorables que celles des hommes. C'est ainsi qu'au nom de l'égalité des sexes, le travail de nuit des femmes a été généralisé.

C'est également au sommet de Luxembourg que le Conseil européen introduit "la méthode ouverte de coordination", par laquelle les États membres s'engagent à tendre de concert vers des objectifs communs. Manque cependant à cet édifice, un levier sur l'emploi, de préférence contraignant.

C'est pourquoi, en septembre 1999, le GCC lance un appel. Il est grand temps, dit-il, "de prendre la mesure de l'urgence d'une action européenne dans le domaine de la compétitivité, de fixer des repères réalistes destinés à guider la politique européenne et l'action de la Commission, durant les cinq années qui viennent."<sup>23</sup> Le message sera entendu.

Sommés par les entreprises multinationales, les dirigeants européens se doivent de réagir. Ils convoquent un sommet pour mars 2000 à Lisbonne, la capitale portugaise. Il devait, au départ, porter sur l'emploi. L'ERT et le GCC en changeront le contenu. Ce sera une réunion sur la compétitivité et, accessoirement, sur l'emploi. L'emploi compétitif. Traduire par travail peu coûteux, déprécié. C'est donc sur arrière-fond de marche à pas forcés vers le mieux-disant compétitif mise en œuvre au niveau européen par l'ERT que les programmes de réductions de cotisation patronales se sont multipliés en Belgique.

Le *tax shift* n'échappe pas à la règle. Nous voilà fixés pour l'avenir...

---

<sup>22</sup> Notion d'économie libérale par excellence: c'est supprimer l'égalité tout court (avec obligation de résultat) pour lui substituer un "que le meilleur gagne". Dans le fond, avec l'égalité des chances, tout le monde est égal sur la ligne d'arrivée. Au-delà, chacun pour soi. Pour une lecture critique du concept d'"égalité des chances", voir le sociologue d'orientation touranienne François Dubet in "L'école des chances", Seuil, La République des idées, Paris, 2004.

<sup>23</sup> Second Groupe consultatif sur la compétitivité, "Pour une compétitivité durable", quatrième rapport au président de la Commission et aux chefs d'Etat ou de gouvernement, septembre 1999.